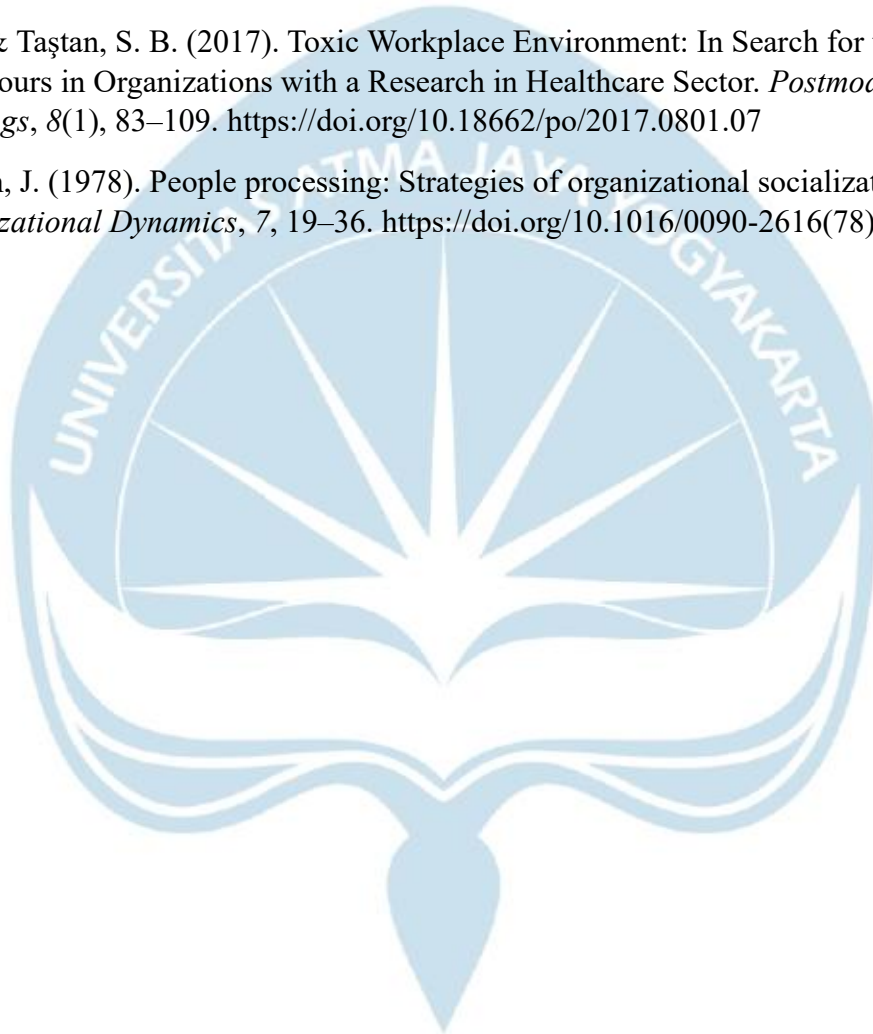


- Indara, I., Astaginy, N., & Penulis Korespondensi, E. (2019). *JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN] Pengaruh Hustle Culture terhadap Psychological Distress Karyawan Perbankan dengan Self Compassion sebagai Variabel Moderasi*.
- Jamarang, S. (2019). *PENGARUH TIME BUDGET PRESSURE DAN KOMPLEKSITAS AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA MAKASSAR*.
- Jamilah, S. (2007). *PENGARUH GENDER, TEKANAN KETAATAN, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP AUDIT JUDGMENT*.
- Jelista, M. (2015). *PENGARUH KOMPLEKSITAS AUDIT, TEKANAN ANGGARAN WAKTU, DAN PENGALAMAN AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN VARIABEL MODERATING SISTEM INFORMASI (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Medan dan Padang)*.
- Julita, J., Hardi, H., & Jelista, M. (2015). *Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu, dan Pengalaman Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Variabel Moderating Sistem Informasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Medan dan Padang)*. <https://www.neliti.com/id/publications/33919/Pengaruh-Kompleksitas-Audit-Tekanan-Anggaran-Waktu-Dan-Pengalaman-Auditor-Terhad>.
- Kairupan, D. J. I., & Kusuma, D. I. (2022). Reward System dan Turnover Intention bagi Karyawan Milenial. *Telaah Bisnis*, 23(1), 40. <https://doi.org/10.35917/tb.v23i1.245>
- Kamal, M. F. M., Mohd Zahari, M. S., Hanafiah, M. H., & Ariffin, N. W. M. (2020). The Influence of Japanese Work Cultures on Malaysian Foodservice Employees' Work Stress and Their Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 14(2), 194–214. <https://doi.org/10.21002/seam.v14i2.12255>
- Larasati, N., Prajogo, W., & Ykpn, S. (n.d.). THE RELATIONSHIP OF TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT, JOB STRESS, EMPLOYEE LIFE SATISFACTION AND PRODUCTIVITY WITH GENDER AND TENURE AS MODERATING. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 6. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel WORK MOTIVATION. In *Source: Psychological Science* (Vol. 1, Issue 4).
- Luthfiah, M. F. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher). <https://books.google.co.id/books?id=UVRtDwAAQBAJ>
- Mahadevan, A., Low, *, & Beng, S. (2023a). *IMPACT OF TOXIC WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION IN PHARMACEUTICAL INDUSTRY, KLANG VALLEY, MALAYSIA*. <https://www.researchgate.net/publication/373649264>
- Mahadevan, A., Low, & Beng, S. (2023b). *IMPACT OF TOXIC WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION IN PHARMACEUTICAL INDUSTRY, KLANG VALLEY, MALAYSIA*. <https://www.researchgate.net/publication/373649264>

- Margheim, L., Kelley, T., & Pattison, D. (2005). An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. In *Journal of Applied Business Research* (Vol. 21, pp. 23–35). <https://doi.org/10.19030/jabr.v21i1.1497>
- Medina, L. (2012). *Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have To Do With It?*
- Mendis, M. V. S. (2017). The Impact Of Reward System On Employee Turnover Intention: A Study On Logistics Industry Of Sri Lanka. *Article in International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(09). www.ijstr.org
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Pamungkas, M. R., & Sulton, M. (2025). Pengaruh Work Engagement, Job Satisfaction, Workaholism dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 87–97. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3487>
- Pratiwi, R. R. A. W. D. (2023). *ANALISIS TURNOVER INTENTION KARYAWAN KAP X DITINJAU DARI KOMPENSASI, WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA.*
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021a). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021b). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Restuningdiah, N., & Indriantoro, N. (2000). *Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable.* <https://doi.org/10.33312/ijar.41>
- Robinson, B. E. (2019). *The “Rise and Grind” of Hustle Culture.* <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-right-mindset/201910/the-rise-and-grind-hustle-culture>
- Shintya, A., Nuryatno, M., & Oktaviani, A. A. (2016). PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, DAN TEKANAN ANGGARAN WAKTU TERHADAP KUALITAS AUDIT. *Seminar Nasional Cendekiawan 2016.*
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>

- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia[La pesadilla de la intención de rotación para empresas en Indonesia]. *Opcion*, 36(91), 871–888. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85084977038&origin=scopusAI>
- Taştan, S., & Taştan, S. B. (2017). Toxic Workplace Environment: In Search for the Toxic Behaviours in Organizations with a Research in Healthcare Sector. *Postmodern Openings*, 8(1), 83–109. <https://doi.org/10.18662/po/2017.0801.07>
- Van Maanen, J. (1978). People processing: Strategies of organizational socialization. *Organizational Dynamics*, 7, 19–36. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(78\)90032-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(78)90032-3)



LAMPIRAN KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian sebagai keperluan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shinezia Aprillia
NPM : 210426366
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Bermaksud mengajak bapak/ibu/saudara/saudari untuk membantu mengisi kuesioner penelitian yang berjudul **“PENGARUH *TIME BUDGET PRESSURE, HUSTLE CULTURE, TASK COMPLEXITY, TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT* DAN *REMUNERATION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR YANG BEKERJA DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK DKI JAKARTA”**

Besar harapan saya atas kesediaan bantuan bapak/ibu/saudara/saudari untuk ikut berpartisipasi dengan cara mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenar- benarnya.

Data yang bapak/ibu/saudara/saudari berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan penelitian. Atas kesediaan waktu dan bantuan bapak/ibu/saudara/saudari saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Shinezia Aprillia

DATA RESPONDEN:

Isilah dengan tanda *check list* (√) untuk mengisi identitas Bapak/Ibu/Sdr/i

Nama :

Kantor Akuntan Publik :

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki-laki

Usia : ☐ 20 – 28 tahun ☐ > 29 – 44 tahun

☐ 45 – 60 tahun ☐ >60 tahun

Lama Bekerja : ☐ 0 tahun – 3 tahun

☐ > 3 tahun – 6 tahun

☐ > 6 tahun - 9 tahun

☐ > 9 tahun

Jabatan : ☐ Partner

☐ Auditor Senior

☐ Auditor Junior

☐ Lainnya:

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Time Budget Pressure					
Sumber: (Jamarang, 2019)					
1.	Saya merasa tenggat waktu yang diberikan cukup ketat, sehingga menimbulkan tantangan yang berat dalam mengelola beban pekerjaan saat ini.				
2.	Saya berusaha memberikan hasil terbaik, namun keterbatasan waktu terkadang memengaruhi optimalisasi penyelesaian tugas.				

3.	Saya menghadapi kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan karena faktor waktu yang perlu dievaluasi lebih lanjut.				
4.	Saya mengerjakan tugas dengan tergesa-gesa dan tidak fokus karena waktu yang diberikan terlalu sempit.				
5.	Ditempat saya bekerja, anggaran waktu tidak pernah dikomunikasikan				
6.	Dalam penugasan audit, efisiensi dalam pekerjaan proses audit sangat ditekankan.				
7.	Kesesuaian penugasan audit dengan anggaran waktu dijadikan indikator penilaian kinerja dari atasan.				
8.	Anggaran waktu merupakan keputusan yang mutlak dari atasan yang tidak dapat diganggu gugat.				

Hustle Culture

Sumber: (Spence & Robbins, 1992)

1.	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada hal lain diluar pekerjaan saya.				
2.	Saya menggunakan waktu istirahat saya untuk menyelesaikan tugas saya.				

3.	Saya memiliki komitmen terhadap pekerjaan saya.				
4.	Saya merasa didorong untuk selalu bekerja keras bahkan di saat saya kurang menyukai pekerjaan tersebut.				
5.	Saat bangun tidur di pagi hari saya merasa ingin segera bekerja				
6.	Saya tidak dapat berhenti memikirkan pekerjaan walaupun hanya untuk sementara waktu.				
7.	Saya melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang seharusnya.				
8.	Sebagian besar waktu yang saya gunakan hanya untuk bekerja.				

Task Complexity

Sumber: (Jamilah, 2007)

1.	Saya memerlukan klarifikasi lebih lanjut terkait tugas yang diberikan atasan.				
2.	Saya tidak dapat mengetahui dengan jelas bahwa suatu tugas dapat saya selesaikan.				
3.	Dalam mengerjakan tugas, saya selalu bingung karena tugas tersebut tidak begitu jelas.				

4.	Sejumlah tugas yang berhubungan dengan seluruh fungsi bisnis yang ada tidak jelas atau membingungkan				
5.	Saya tidak dapat mengetahui dengan jelas bahwa saya harus mengerjakan suatu tugas khusus				
6.	Selama ini cara mengerjakan setiap jenis tugas yang harus saya lakukan tidak jelas				
7.	Saya tidak memahami dengan jelas bagaimana prioritas tugas-tugas saya di tempat kerja.				
8.	Saya merasa instruksi yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan suatu tugas tidak cukup jelas dan tidak mudah dipahami.				

Toxic Workplace Environment

Sumber: (Larasati et al., 2023)

1.	Atasan atau rekan kerja saya sering menceritakan lelucon kotor kepada saya.				
2.	Atasan atau rekan kerja saya sering menilai penampilan fisik saya.				
3.	Atasan atau rekan kerja saya sering berusaha berbicara mengenai kehidupan pribadi saya.				

4.	Atasan atau rekan kerja saya tidak menjawab sapaan saya ketika bertemu				
5.	Atasan atau rekan kerja saya berusaha menjaga jarak dengan saya di tempat kerja				
6.	Atasan atau rekan kerja saya berbicara kasar kepada saya di depan umum				
7.	Atasan atau rekan kerja saya mengabaikan saya atau memberi saya reaksi permusuhan ketika saya mendekat.				
8.	Atasan atau rekan kerja saya menolak untuk berbicara dengan saya di tempat kerja.				
9.	Atasan atau rekan kerja saya melampiaskan kecemasan kepada saya.				
10.	Atasan atau rekan kerja saya mengikuti dan memata-matai saya.				

Remuneration					
Sumber: (Dessler, 2015)					
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada saya.				
2.	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga saya.				
3.	Saya menerima insentif diluar gaji saya.				

4.	KAP tempat saya bekerja memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja saya.				
5.	KAP tempat saya bekerja memberikan tunjangan yang sesuai dengan jabatan yang ditempati saya.				
6.	KAP tempat saya bekerja memberikan tunjangan (THR) yang cukup dalam membantu memenuhi kebutuhan saya.				
7.	KAP tempat saya bekerja menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.				
8.	KAP tempat saya bekerja memberikan upah lembur yang sepadan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.				

Turnover Intention

Sumber:(Mobley et al., 1978)

1.	Saya mulai mempertimbangkan untuk mencari perubahan di luar bidang auditor saat ini.				
2.	Saya berencana untuk aktif mencari peluang kerja yang lebih sesuai dengan aspirasi saya.				

3.	Saya berencana untuk perlahan beralih ke lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan perkembangan karier saya.				
4.	Saya mengeksplorasi kemungkinan bekerja sebagai auditor di lingkungan yang berbeda untuk pengalaman baru.				
5.	Saya membuka diri untuk mempertimbangkan opsi karier lain sambil mengevaluasi langkah terbaik menjelang akhir tahun.				
6.	Saya rutin memantau berbagai peluang kerja yang mungkin lebih sejalan dengan minat dan tujuan jangka panjang saya.				
7.	Kadang saya merasa perlu mengambil jeda sejenak dari rutinitas kerja untuk merefleksikan prioritas hidup.				
8.	Saya terbuka untuk peluang baru yang menawarkan tantangan berbeda, meskipun kompensasinya setara dengan posisi saat ini				

LAMPIRAN SURAT



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 158/Kues/I
Lamp.: -
Hal : Penyebaran Kuesioner

2 Mei 2025

Kepada Yth.
Kepala Kantor Akuntan Publik
di DKI Jakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Time Budget Pressure, Hustle Culture, Task Complexity, Toxic Workplace Environment, dan Remuneration terhadap Turnover Intention Auditor"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Shinezia Aprillia
No Mahasiswa/Prodi: 210426366/Akuntansi
No Handphone : 082255593648

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id




AGUS, INDRA, JERI & REKAN

License Kep. Merkeu No. 4/KM.1/2023

 Registered
Public
Accountants

 Head Office :
Gedung Graha 415 Lt. Mezzanine
Jl. Ciputat Raya No. 47 RT. 004 / RW. 006,
Pondok Pinang, Kebayoran Lama - Jakarta Selatan
T. +62 21 2765 4566 (Hunting)
F. +62 21 2765 4566
E. kap.aijkt1@gmail.com / alj@kap-aij.com

SURAT KETERANGAN RISET

Dengan hormat,

Dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta, berikut:

Nama : Shinezia Aprilia
NIM : 210426366
Fakultas/Prodi : Bisnis dan Ekonomika / Akuntansi

Benar adanya bahwa mahasiswa tersebut telah menyebarkan kuesioner di Kantor Akuntan Publik kami, dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Time Budget Pressure, Hustle Culture, Task Complexity, Toxic Workplace Environment, dan Remuneration terhadap Turnover Intention Auditor"*** telah selesai kami isi dan sudah kami kembalikan kepada yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 09 Mei 2025

Hormat Kami,
Kantor Akuntan Publik
Agus, Indra, Jeri & Rekan

Rifki Ramdani, SE., CPA., CFI

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *Eko. Febriyanto*
Jabatan : *Stat Admin*
Nama KAP : KAP Arman Eddy Ferdinand & Rekan

Menerangkan bahwa:

Nama : Shinezia Aprillia
NPM/Prodi : 210426366/Akuntansi
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di KAP Arman Eddy Ferdinand & Rekan dengan melaksanakan penyebaran kuesioner, dalam menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh *Time Budget Pressure, Hustle Culture, Task Complexity, Toxic Workplace Environment, dan Remuneration* terhadap *Turnover Intention Auditor* yang bekerja di KAP DKI Jakarta**".

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Jakarta, 9 Mei 2025

Hormat kami,

KAP Arman Eddy Ferdinand & Rekan


**ARMAN EDDY
FERDINAND & REKAN**
Registered Public Accountants
1249/KM. 1/2017

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
Jabatan :
Nama KAP : KAP Gideon Adi & Rekan

Menerangkan bahwa:

Nama : Shinezia Aprillia
NPM/Prodi : 210426366/Akuntansi
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di KAP Gideon Adi & Rekan dengan melaksanakan penyebaran kuesioner, dalam menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh *Time Budget Pressure, Hustle Culture, Task Complexity, Toxic Workplace Environment, dan Remuneration* terhadap *Turnover Intention Auditor* yang bekerja di KAP DKI Jakarta**".

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Jakarta, 9 Mei 2025

Hormat kami,

KAP Gideon Adi & Rekan



SURAT KETERANGAN
No. 023/HGK-HT/V-2025

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis :

Nama : Shinezia Aprillia
Nomor Pokok : 210426366
Program/Jurusan : Akuntansi

Melakukan penelitian melalui wawancara untuk menyelesaikan tugas akhir dengan judul skripsi “ **Pengaruh Time Budget Pressure, Hustle Culture, Task Complexity, Toxic Workplace Environment, dan Remuneration terhadap Turnover Intention Auditor**” telah selesai kami isi dan sudah kami kembalikan kepada yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 08 Mei 2025

Mengetahui,

Huda Sanazila

HRD & Division Support and Services

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evie Nursyamsiah
Jabatan : Staff Administrasi
Nama KAP : KAP Djoko, Sidik & Indra

Menerangkan bahwa:

Nama : Shinezia Aprillia
NPM/Prodi : 210426366/Akuntansi
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di KAP Djoko, Sidik dan Indra dengan melaksanakan penyebaran kuesioner, dalam menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh *Time Budget Pressure, Hustle Culture, Task Complexity, Toxic Workplace Environment, dan Remuneration* terhadap *Turnover Intention Auditor* yang bekerja di KAP DKI Jakarta**".

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Jakarta, 9 Mei 2025

Hormat kami,

KAP Djoko, Sidik & Indra


Evie Nursyamsiah
Staff Administrasi

4	4	5	4	4	4	4	2	3,875
4	4	5	4	4	4	2	2	3,625
4	4	4	4	4	4	5	2	3,875
4	4	5	2	4	4	2	2	3,375
4	4	5	5	4	4	4	4	4,250
4	4	4	4	4	4	4	4	4,000
5	5	4	4	4	4	5	4	4,375
5	5	5	5	5	5	5	5	5,000
4	4	4	4	4	4	4	4	4,000
4	4	4	4	4	4	4	4	4,000
4	4	4	5	4	4	5	4	4,250
2	2	4	4	4	4	5	4	3,625
4	4	4	4	4	4	4	4	4,000
4	4	4	4	4	4	2	4	3,750
4	4	4	4	4	4	4	2	3,750
4	4	4	5	4	4	5	4	4,250
5	4	5	5	5	4	2	4	4,250
4	5	5	4	5	5	4	5	4,625
2	4	5	5	5	4	4	4	4,125
2	4	2	5	2	4	4	1	3,000
1	4	2	4	4	4	4	2	3,125
4	4	5	4	5	4	4	5	4,375
4	4	4	4	5	5	4	4	4,250
4	4	4	4	4	4	4	4	4,000
4	4	2	5	5	5	1	1	3,375

<i>Time Budget Pressure (X1)</i>								
TBP1	TBP2	TBP3	TBP4	TBP5	TBP6	TBP7	TBP8	MEAN
4	4	4	4	2	4	4	4	3,750
4	4	4	2	2	4	4	4	3,500
5	2	2	2	5	4	2	4	3,250
4	4	2	4	2	4	5	2	3,375
4	2	4	2	1	4	4	4	3,125
4	5	2	2	1	1	1	2	2,250
2	2	1	1	1	4	4	5	2,500
5	5	5	4	5	5	2	5	4,500
5	4	5	4	2	5	4	5	4,250
4	4	2	2	4	4	4	4	3,500
5	4	4	4	2	4	4	5	4,000
5	4	4	2	2	4	4	5	3,750
1	5	5	1	1	5	5	5	3,500
2	2	2	1	2	4	4	4	2,625
2	4	1	2	2	4	4	4	2,875
2	2	2	2	4	4	4	2	2,750
4	5	4	4	4	4	4	4	4,125
5	5	2	1	4	4	2	4	3,375
4	2	1	1	1	2	4	4	2,375
4	5	5	2	2	5	5	5	4,125
4	4	4	4	5	4	4	4	4,125
4	5	4	2	2	4	2	4	3,375
1	1	1	1	1	1	1	1	1,000
2	2	2	2	2	2	2	2	2,000
2	2	2	2	2	4	4	4	2,750
4	4	2	2	2	4	4	4	3,250
2	4	4	2	2	4	4	4	3,250
2	4	2	2	2	4	2	4	2,750
2	4	2	2	2	4	2	4	2,750
2	4	2	2	2	4	2	4	2,750
2	4	2	2	2	4	2	4	2,750
4	4	4	2	2	4	2	2	3,000
4	4	4	2	2	2	2	2	2,750
4	4	4	2	2	2	2	2	2,750
4	4	4	2	2	2	4	4	3,250
4	4	4	2	2	2	4	4	3,250
4	4	4	4	2	5	2	2	3,375
4	4	4	4	4	5	2	2	3,625

4	4	4	2	2	4	4	4	3,500
2	2	2	2	1	5	2	2	2,250
4	4	4	4	2	5	4	4	3,875
5	5	4	4	4	5	4	4	4,375
4	4	4	4	4	4	4	4	4,000
4	4	4	4	4	4	4	4	4,000
2	2	2	2	2	2	2	2	2,000
2	2	2	2	2	2	2	2	2,000
2	5	4	2	4	4	4	4	3,625
2	2	2	2	2	4	2	2	2,250
4	4	2	2	2	4	4	4	3,250
4	4	2	2	2	4	4	4	3,250
2	2	2	1	2	4	2	2	2,125
4	4	2	2	4	4	4	4	3,500
2	2	4	2	4	5	4	4	3,375
1	1	1	1	4	2	4	5	2,375
4	5	2	4	2	5	4	4	3,750
4	5	4	2	1	2	4	4	3,250
4	4	4	2	2	4	2	2	3,000
4	5	5	2	2	4	2	2	3,250
4	4	4	2	2	2	4	4	3,250
4	4	4	2	2	2	4	4	3,250
2	5	4	4	1	5	1	1	2,875

<i>Hustle Culture (X2)</i>								
HC1	HC2	HC3	HC4	HC5	HC6	HC7	HC8	MEAN
2	5	2	5	4	4	5	5	4,000
2	5	1	5	2	4	4	4	3,375
4	5	2	5	4	4	5	5	4,250
2	4	2	5	4	4	4	4	3,625
2	4	2	4	2	4	4	5	3,375
5	4	1	5	2	5	5	5	4,000
2	2	1	2	4	1	4	4	2,500
4	1	1	4	2	1	1	4	2,250
2	5	2	5	4	2	5	5	3,750
2	2	2	4	2	2	4	4	2,750
4	5	2	5	4	4	5	5	4,250
4	5	2	5	4	2	5	5	4,000
1	1	1	1	1	1	1	1	1,000
1	4	1	2	2	2	5	4	2,625
2	4	1	2	2	4	4	2	2,625
2	4	2	4	4	1	4	4	3,125
2	4	1	5	2	5	4	4	3,375
4	4	2	4	4	2	2	4	3,250
5	4	1	5	5	4	4	4	4,000
4	2	1	2	4	1	4	4	2,750
5	2	2	4	4	2	4	5	3,500
4	4	2	2	5	2	2	4	3,125
2	2	1	5	4	4	4	4	3,250
2	4	2	4	4	2	4	4	3,250
2	2	2	4	4	4	4	4	3,250
2	2	2	4	4	2	2	4	2,750
2	2	2	4	4	2	4	4	3,000
2	4	2	4	2	2	2	4	2,750
2	4	2	4	2	2	2	4	2,750
2	4	2	4	2	2	2	4	2,750
2	4	2	4	2	2	2	4	2,750
4	2	2	4	4	2	4	2	3,000
4	4	2	2	4	2	2	4	3,000
4	4	2	2	4	2	2	4	3,000
4	2	2	4	5	2	4	4	3,375
4	2	2	2	4	2	4	4	3,000
4	2	2	4	4	2	2	4	3,000
4	2	2	4	4	2	2	4	3,000

4	2	2	4	4	4	4	4	3,500
4	2	1	2	2	2	2	1	2,000
4	4	2	4	4	4	4	2	3,500
2	4	2	4	5	4	4	2	3,375
4	2	1	4	5	2	4	2	3,000
4	2	2	2	4	2	2	2	2,500
2	4	2	4	2	4	4	4	3,250
2	4	2	4	2	4	4	4	3,250
2	5	1	2	2	4	4	4	3,000
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
2	4	2	4	2	4	2	2	2,750
2	2	2	2	4	2	4	2	2,500
5	2	1	4	4	2	2	2	2,750
2	2	1	2	2	2	2	2	1,875
2	2	2	4	4	2	2	1	2,375
4	1	1	1	5	5	4	1	2,750
4	2	1	4	2	2	2	2	2,375
5	4	2	4	5	2	2	4	3,500
2	4	1	4	2	4	2	2	2,625
4	2	2	2	4	2	2	2	2,500
4	2	2	4	5	1	2	2	2,750
4	2	2	4	4	2	2	2	2,750
4	4	2	2	5	2	2	4	3,125

<i>Task Complexity (X3)</i>								
TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8	MEAN
4	2	4	4	2	4	2	4	3,250
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
2	2	2	4	2	2	4	4	2,750
4	2	2	4	4	2	2	2	2,750
4	4	1	2	4	2	1	1	2,375
2	2	2	2	2	2	5	1	2,250
4	1	1	1	2	1	1	2	1,625
4	1	1	1	1	1	1	1	1,375
4	2	4	2	2	2	4	4	3,000
4	2	2	4	2	2	2	2	2,500
5	2	2	2	2	2	2	2	2,375
5	2	2	2	2	2	2	2	2,375
5	1	1	1	1	1	1	1	1,500
4	2	1	1	1	1	1	1	1,500
2	2	2	2	2	2	2	2	2,000
2	2	2	2	2	2	2	2	2,000
5	4	2	2	2	2	1	1	2,375
4	2	2	2	2	1	1	1	1,875
2	2	1	1	1	1	1	1	1,250
5	1	5	5	5	5	5	1	4,000
4	2	5	5	2	2	4	4	3,500
2	2	2	2	1	2	2	1	1,750
1	1	1	1	1	1	1	1	1,000
1	1	1	1	1	1	1	1	1,000
4	2	2	2	2	2	1	1	2,000
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	2	2	2	2	2	4	2	2,500
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	4	2	4	2	2	2	2	2,750
4	4	2	4	2	2	2	2	2,750
4	2	4	4	4	2	2	2	3,000
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	4	2	4	4	2	2	2	3,000
5	4	2	4	4	2	1	2	3,000

4	2	4	4	2	2	2	2	2,750
4	4	2	4	4	2	4	4	3,500
4	4	4	4	4	4	4	2	3,750
4	4	4	4	4	4	4	4	4,000
4	4	4	4	4	4	2	2	3,500
4	4	2	2	2	2	2	2	2,500
2	2	2	2	2	2	1	1	1,750
2	2	2	2	2	2	1	1	1,750
4	2	2	2	2	2	2	4	2,500
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
4	1	2	2	2	1	2	1	1,875
4	2	2	2	4	2	2	2	2,500
4	2	2	2	4	2	2	2	2,500
4	2	2	2	2	2	2	2	2,250
5	2	2	2	2	2	2	2	2,375
4	2	2	4	2	2	2	2	2,500
4	2	2	4	2	2	4	2	2,750
4	2	2	4	4	2	2	2	2,750
4	4	4	2	2	2	2	2	2,750
4	4	4	2	2	2	2	2	2,750
1	2	1	2	2	1	1	1	1,375

2	2	2	2	2	2	4	4	2,500
2	1	1	4	2	5	1	5	2,625
4	2	2	2	2	2	2	4	2,500
4	1	1	1	1	1	1	1	1,375
2	2	4	2	2	2	4	4	2,750
4	2	2	4	2	5	4	4	3,375
1	1	1	1	1	1	1	1	1,000
1	1	1	1	1	1	1	1	1,000
1	1	1	1	1	1	1	1	1,000
4	2	4	2	2	2	2	2	2,500
2	2	4	4	2	2	2	2	2,500
2	2	2	2	2	2	2	4	2,250
1	1	4	4	2	4	1	1	2,250
1	1	4	2	4	4	1	1	2,250
2	1	4	4	4	4	2	1	2,750
1	1	1	1	1	1	1	1	1,000
2	2	4	4	4	4	2	4	3,250
2	2	4	2	4	2	2	4	2,750
4	4	4	4	4	4	2	4	3,750
2	2	4	2	2	2	2	4	2,500
4	4	4	4	4	4	2	4	3,750
4	4	4	4	4	4	2	4	3,750
2	5	4	2	4	5	1	4	3,375

LAMPIRAN UJI-UJI

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI	62	1,00	5,00	3,7661	0,79267
TBP	62	1,00	4,50	3,1512	0,67982
HC	62	1,00	4,25	3,0060	0,58122
TC	62	1,00	4,00	2,3992	0,65398
TWE	62	1,00	2,80	1,8435	0,47239
R	62	1,00	5,00	3,0625	0,88091
Valid N (listwise)	62				

4. Task Complexity (X3)

Correlations										
		TC01	TC02	TC03	TC04	TC05	TC06	TC07	TC08	MEANTC
TC01	Pearson Correlation	1	0,238	.289*	.260*	.335**	.288*	0,113	0,213	.504**
	Sig. (2-tailed)		0,063	0,023	0,042	0,008	0,023	0,384	0,096	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TC02	Pearson Correlation	0,238	1	.274*	.377**	.413**	.341**	0,100	0,224	.538**
	Sig. (2-tailed)	0,063		0,031	0,003	0,001	0,007	0,438	0,081	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TC03	Pearson Correlation	.289*	.274*	1	.613**	.413**	.719**	.556**	.460**	.788**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,031		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TC04	Pearson Correlation	.260*	.377**	.613**	1	.612**	.613**	.521**	.457**	.824**
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TC05	Pearson Correlation	.335**	.413**	.413**	.612**	1	.595**	.341**	0,216	.720**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,001	0,001	0,000		0,000	0,007	0,092	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TC06	Pearson Correlation	.288*	.341**	.719**	.613**	.595**	1	.546**	.355**	.802**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,007	0,000	0,000	0,000		0,000	0,005	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TC07	Pearson Correlation	0,113	0,100	.556**	.521**	.341**	.546**	1	.509**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0,384	0,438	0,000	0,000	0,007	0,000		0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TC08	Pearson Correlation	0,213	0,224	.460**	.457**	0,216	.355**	.509**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,096	0,081	0,000	0,000	0,092	0,005	0,000		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
MEANTC	Pearson Correlation	.504**	.538**	.788**	.824**	.720**	.802**	.677**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.

5. Toxic Workplace Environment (X4)

		Correlations										
		TWE01	TWE02	TWE03	TWE04	TWE05	TWE06	TWE07	TWE08	TWE09	TWE10	MEANTWE
TWE01	Pearson Correlation	1	.333**	0,125	0,035	0,214	0,143	.353**	0,242	0,223	.331**	.571**
	Sig. (2-tailed)		0,008	0,334	0,789	0,095	0,267	0,005	0,059	0,082	0,009	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE02	Pearson Correlation	.333**	1	0,196	0,036	0,233	.615**	0,231	0,162	0,138	0,161	.555**
	Sig. (2-tailed)	0,008		0,127	0,779	0,069	0,000	0,071	0,207	0,287	0,210	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE03	Pearson Correlation	0,125	0,196	1	0,038	-0,047	0,113	-0,011	0,036	-0,088	0,238	.383**
	Sig. (2-tailed)	0,334	0,127		0,767	0,714	0,383	0,930	0,780	0,496	0,063	0,002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE04	Pearson Correlation	0,035	0,036	0,038	1	.395**	.298*	.327**	.554**	0,221	.306*	.500**
	Sig. (2-tailed)	0,789	0,779	0,767		0,001	0,019	0,010	0,000	0,085	0,015	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE05	Pearson Correlation	0,214	0,233	-0,047	.395**	1	.593**	.515**	.659**	.730**	.303*	.681**
	Sig. (2-tailed)	0,095	0,069	0,714	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000	0,017	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE06	Pearson Correlation	0,143	.615**	0,113	.298*	.593**	1	.415**	.544**	.397**	0,173	.670**
	Sig. (2-tailed)	0,267	0,000	0,383	0,019	0,000		0,001	0,000	0,001	0,179	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE07	Pearson Correlation	.353**	0,231	-0,011	.327**	.515**	.415**	1	.741**	.491**	.286*	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,071	0,930	0,010	0,000	0,001		0,000	0,000	0,024	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE08	Pearson Correlation	0,242	0,162	0,036	.554**	.659**	.544**	.741**	1	.573**	.334**	.720**
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,207	0,780	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,008	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE09	Pearson Correlation	0,223	0,138	-0,088	0,221	.730**	.397**	.491**	.573**	1	.309*	.578**
	Sig. (2-tailed)	0,082	0,287	0,496	0,085	0,000	0,001	0,000	0,000		0,014	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TWE10	Pearson Correlation	.331**	0,161	0,238	.306*	.303*	0,173	.286*	.334**	.309*	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,210	0,063	0,015	0,017	0,179	0,024	0,008	0,014		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
MEANTWE	Pearson Correlation	.571**	.555**	.383**	.500**	.681**	.670**	.652**	.720**	.578**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

1. *Turnover Intention (Y)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,861	8

2. *Time Budget Pressure (X1)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,751	8

3. *Hustle Culture (X2)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,618	8

4. *Task Complexity (X3)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,835	8

5. *Toxic Workplace Environment (X4)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	10

6. *Remuneration (X5)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,846	8

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,419	0,715		3,382	0,001
	TBP	0,350	0,153	0,300	2,295	0,026
	HC	0,036	0,148	0,026	0,241	0,811
	TC	0,414	0,170	0,342	2,430	0,018
	TWE	-0,087	0,226	-0,052	-0,386	0,701
	R	-0,228	0,107	-0,253	-2,136	0,037
a. Dependent Variable: TI						

Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,703	5	2,741	6,232	.000 ^b
	Residual	24,625	56	0,440		
	Total	38,328	61			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Remuneration, Time Budget Pressure, Hustle Culture, Toxic Workplace Environment, Task Complexity						

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	0,358	0,300	0,663120
a. Predictors: (Constant), R, TBP, HC, TWE, TC				
b. Dependent Variable: TI				